
Cas n° : UNDT/NY/2009/085/
JAB/2009/049
UNDT/NY/118
Jugement n° : UNDT/2010/087
Date : 6 mai 2010



Introduction

1. Le présent jugement traite de deux cas distincts, mais étroitement liés entre eux, qui ont été entendus ensemble. Après un processus d'entretien, le requérant, un

Tous les membres du groupe de sélection, à l'exception du fonctionnaire ayant des compétences en matière de ressources humaines, sont des membres votants. Le rôle du fonctionnaire ayant des compétences en matière de ressources humaines consiste à surveiller, faciliter et entériner le processus de sélection. En particulier, il veille à ce que le processus de sélection soit conduit de manière équitable, transparente et efficace, et donne des conseils concernant l'application du Statut et du Règlement du personnel de l'ONU, ainsi que des politiques et directives de l'UNOPS.

« VI. Recommandation du groupe de sélection »

Règlement du personnel et il suivra les règles établies du Comité ou du Groupe des nominations et des promotions.

« Approbation finale de la sélection » –

45. Une fois que les candidats sélectionnés ont été approuvés par le Groupe visé aux paragraphes 43 et 44 ci-devant, le Directeur des ressources humaines rédige un document résumant toutes les recommandations formulées par le groupe de sélection pour approbation par le Directeur exécutif, auquel il joindra la liste des candidats et des annonces de vacances et le formulaire de candidature du candidat sélectionné.

Les faits relatifs au premier cas

3. Le requérant a été engagé par l'UNOPS en 1988 et a travaillé, jusqu'à la cessation de service, en diverses capacités au niveau P-4. Jusqu'en juillet 2004, il travaillait en vertu d'un contrat de la série 200 conformément aux anciens Statut et Règlement du personnel, mais son poste a été supprimé et il a travaillé moyennant des nominations temporaires et de courte durée. En 2006, il a été décidé de transférer le siège de l'UNOPS de New York à Copenhague, ce qui a entraîné la réorganisation de nombreux postes de l'UNOPS. Le poste occupé par le titulaire comme gérant de portefeuille au bureau de l'Amérique du Groupe de la lutte antimines devait être supprimé le 31 mars 2007. Le 6 novembre 2006, le personnel de l'UNOPS a reçu un rapport préliminaire décrivant les changements institutionnels envisagés. S'agissant du travail sur le terrain du requérant, le paragraphe 3 indiquait ce qui suit :

Il semble que le Service de la lutte antimines (SLAM) du Département des opérations de maintien de la paix (DOMP) comptera sur l'UNOPS dans un proche avenir, et que le volume du travail sera maintenu au moins au minimum actuel.

D'après un organigramme, « Mines » serait dirigé par un « Tadv » (comprenez que pourra) au niveau P-5 (P-4 a été effacé dans le projet). Ce groupe devait être subordonné à un « UNSEC G COORDINATOR P5 », qui à son tour relevait du « Directeur ». Dans une série de courriels envoyés en janvier 2007, le requérant a informé le Directeur du bureau de l'Amérique du Nord et le Directeur des ressources humaines de ses inquiétudes à l'égard de cette réorganisation.

Cas n°

des ressources humaines a reconnu ne pas avoir été au courant à l'époque des règles de l'UNOPS et que ce n'est que par la suite qu'il a découvert qu'il n'était pas habilité à participer au vote en tant que membre du groupe (conformément au paragraphe 16 de la Politique). Tous les membres du groupe ont témoigné.

7. L'évaluation des candidats, en particulier celle du requérant, a suscité de longues discussions entre les membres du groupe. Trois membres ont indiqué dans leurs témoignages avoir eu l'impression, au cours de ces discussions, que le représentant du personnel manifestait un préjugé en faveur du requérant. En outre, le spécialiste des ressources humaines a déclaré avoir appris après l'entretien que le requérant et le représentant du personnel étaient des connaissances professionnelles, ce qui l'a poussé à conclure que le représentant du personnel poursuivait ses propres objectifs lors de l'entretien. En fin de compte, le requérant et le candidat sélectionné ont reçu exactement le même score et le groupe n'a pas pu s'entendre sur une recommandation finale. Le représentant du personnel a témoigné effectivement qu'il connaissait le requérant pour avoir critiqué le Conseil du personnel, ce qu'il n'avait guère apprécié, et qu'ils n'étaient ni des amis, ni des connaissances professionnelles. J'accepte que le représentant du personnel paraît avoir été un ferme défenseur de la candidature du requérant et qu'il n'était pas favorable à celle du candidat sélectionné. J'accepte également qu'il a peut-être exprimé ses vues de manière à donner l'impression aux autres membres du groupe qu'il avait un parti pris. Toutefois, je n'accepte pas que tel ait été le cas dans la réalité. Les membres d'un groupe de sélection sont non seulement autorisés, mais tenus d'exprimer leurs honnêtes opinions concernant les qualifications des candidats et, bien qu'ils doivent rester objectifs et équitables, ils ne sont pas obligés à qualifier leurs vues ou à céder aux autres. Bien qu'il paraisse que le consensus réalisé à l'égard du requérant et du candidat sélectionné a été le résultat d'une dure lutte, les autres membres du groupe ont donné au requérant et au candidat sélectionné un score qui correspondait à leurs honnêtes opinions. Je conclus que le fait que les scores ont fini par être identiques a été un accident (comme tous les membres du groupe l'ont admis), et non un ajustement délibéré destiné à produire ce résultat.

Le représentant du personnel a fait valoir que le requérant avait une plus grande facilité de communication, et qu'il conviendrait mieux pour entretenir des relations avec les parties prenantes et des équipes plus grandes. Toutefois, les autres membres étaient d'avis que [le requérant] manifestait une attitude négative et n'acceptait pas la responsabilité pour le travail qu'il accomplissait dans son poste actuel, mais rejetait le blâme sur des insuffisances institutionnelles. Les autres membres du groupe étaient également d'avis que la compétence [du candidat sélectionné] en matière de gestion financière, son

là, d'examiner dûment cette affaire sans obtenir des informations additionnelles sur l'aptitude de chaque candidat.

Par la suite, on a décidé que le groupe de sélection original obtiendrait des références concernant les deux candidats et soumettrait au Comité des recommandations quant au candidat

[Le requérant] s'entend très bien avec ses collègues. Des observations négatives ont été reçues du personnel affecté à des projets, mais leur examen a révélé qu'il s'agissait de questions indépendantes de la volonté [du requérant]; qu'elles tenaient à la politique et aux procédures; ou résultaient du refus d'accepter une de leurs demandes. En revanche, il s'est laissé submerger par les exigences quotidiennes critiques de son portefeuille, au détriment de ses relations avec les clients. Quand il a tenté de prendre des mesures correctives, le mal était fait. Il soutient le personnel des projets dont il a la charge et ses collègues du SLAM. À l'exception des relations avec les clients, et à la différence de la plupart de ses collègues, je n'ai jamais eu à intervenir pour régler des conflits interpersonnels [du requérant] au sein de son groupe. Dernièrement, les conflits ne se limitent pas [au requérant]. Il ne mâche pas ses mots et critique les manquements à l'intégrité administrative, réels ou apparents, et les violations de la procédure, et a le courage d'exprimer ce que d'autres craignent de dire [sic].

Sous la catégorie « Veuillez décrire son aptitude à établir des priorités et à gérer des délais serrés, à régler des problèmes et des priorités concurrentes » l'administrateur principal responsable de la gestion du portefeuille a écrit :

Au début, [le requérant] a eu des difficultés à s'adapter au rythme élevé et au caractère urgent des activités de lutte antimines. J'ai examiné régulièrement avec lui (chaque semaine et chaque jour) ses priorités et j'ai trouvé qu'il avait généralement la bonne perspective. Le problème, c'est que le volume du travail était trop grand pour une seule personne. Il y a également eu un autre problème qui s'est répercuté sur sa productivité, mais il a été réglé. Dans l'ensemble, il a respecté les principaux délais qui correspondaient aux objectifs du plan d'activité du SLAM. Quand il y a des priorités concurrentes, il demande toujours conseil.

S'agissant de l'évaluation des compétences personnelles du requérant, son supérieur les a qualifiées, soit de « très bonnes », soit d'« excellentes » (la première des cinq options) et a ajouté :

Le fonctionnaire a des problèmes de santé qui ont été exacerbés par la situation existant dans son bureau. Cela a affecté son travail les derniers mois et j'ai dû lui apporter un soutien accru.

[Le requérant] était chargée des contrats OFF [abréviation inconnue (note du texte anglais)] et du développement des affaires. Il a été engagé par le groupe de la lutte antimines en septembre 2005, et les circonstances de sa nomination lui ont malheureusement créé d'emblée des problèmes avec le client. Sa nomination n'avait pas été approuvée par le client ou discutée avec lui par le

chef de la Division, comme le client l'aurait souhaité, et [le requérant] n'était pas connu de celui-ci. De même, on savait bien que le client préférait des personnes avec un passé militaire.

Quand [le requérant] a commencé à travailler pour le groupe,

En conclusion, le Comité a convenu qu'il comprenait et soutenait la recommandation de son prédécesseur de procéder à des vérifications de référence, et a considéré qu'il était en mesure d'appuyer la recommandation du groupe de sélection et de recommander [le candidat sélectionné] pour le poste [...]

16. Le 31 mai 2007, le requérant a rencontré le Directeur exécutif de l'UNOPS qui l'a informé de la décision du Comité, mais lui a également offert une affectation temporaire de six mois à Nairobi. Il l'a aussi informé que le SLAM avait porté un

Cas n° : UNDT/NY/2009/085/JAB/2009/049

UNDT/NY/118

Jugement n° : UNDT/2010/087

ont rencontré des difficultés analogues. La situation a été aggravée par la nature du portefeuille soudanais, en particulier son ampleur, et les répercussions des défaillances de

antimines dégageait des revenus suffisants pour couvrir les dépenses afférentes au soutien en matière financière et de présentation de rapports.

2. [S'agissant du candidat sélectionné]

Il était manifeste pour moi même avant le commencement de la « restructuration » du groupe de la lutte antimines en 2006-2007, que [le candidat sélectionné] était le candidat préféré du SLAM [...] En 2006, j'ai appris officieusement que [le président du premier groupe de sélection et représentant du SLAM] souhaitait faire venir le [candidat sélectionné] à New York. Quand j'ai appris cette nouvelle pour la première fois, je n'en ai tenu

Cas n° : UNDT/NY/2009/085/JAB/2009/049

UNDT/NY/118

Jugement n° : UNDT/2010/087

pour 2009, et que son contrat était prolongé

Cas n

22. Le 31 décembre, le Conseiller juridique et déontologue de l'UNOPS a répondu comme suit au courriel du requérant :

[...]

Nous devons rendre ce poste opérationnel le plus tôt possible. Le 1^{er} février 2009 est la date limite, pour des raisons opérationnelles. Nous avons noté que vous avez présenté votre candidature pour ce poste vacant – qui ne figure pas dans la liste des postes pour des raisons de rotation, comme vous le savez –

telle indication existait. Je regrette de ne pas l'avoir noté, mais le texte n'indiquait pas une date unique.

J'avais donc l'impression que la rotation normale aurait lieu en juin.

J'ai indiqué dans mon message précédent que j'étais disposé à répondre aux besoins de l'organisation. En réponse, vous me donnez un ultimatum.

Vous vous référez également à mon acceptation d'un poste à Nairobi. Les deux situations ne sont tout simplement pas comparables. Dans le premier cas, il s'agissait d'une affectation pour six mois sans famille. Le présent cas concerne une affectation avec famille pour une année. Par conséquent, j'apprécierais une contribution directe du Directeur régional en ce qui concerne une solution pratique pour ce qui est de la date. Ma proposition permettrait en fait de commencer les opérations plus tôt et, comme je l'ai déclaré précédemment, je suis prêt à participer à la recherche d'une solution acceptable pour tous.

24. Le 13 janvier 2009, le Directeur du bureau régional pour l'Afrique a répondu au courriel du requérant (avec copie aux personnes mentionnées dans le courriel du requérant et ajoutant le Directeur des ressources humaines) :

[...]

Mes excuses pour le retard avec lequel je réponds à ce message. J'étais en congé annuel. Pour ce qui est de l'affaire en cause, je voudrais réitérer ce que j'ai dit précédemment.

Vous savez peut-être que le poste de spécialiste des achats au bureau régional pour l'Afrique est vacant et doit être pourvu d'urgence afin de répondre à nos objectifs pour 2009. Le poste constitue la seule ressource régionale en matière d'achats et représente d'ores et déjà une grande lacune dans nos ressources opérationnelles; nous ne pouvons donc pas accepter une date plus tardive, ni des missions de courte durée.

J'ai également attiré l'attention de la direction de l'UNOPS sur les graves conséquences entraînées par l'absence d'un tel spécialiste dans la région, nous ne pouvons donc plus nous permettre de travailler sans avoir le candidat sélectionné à bord à Johannesburg afin de mettre en place le LCPC du bureau régional [note du texte anglais : abréviation inconnue] pour donner des conseils et apporter un soutien pour les activités d'achat, y compris la transition de SOOC (?) au bureau régional et de fournir des services d'achat aux clients et projets existants et nouveaux du bureau.

Cas n

pourra confirmer que j'ai de bonnes raisons de rester à New York pour me défendre, faisant face à une situation difficile de diffamation de ma personne par l'UNOPS. À ce jour, l'UNOPS n'a pris aucune mesure pour remédier à la situation, et bien qu'il se soit peut-être agi d'un fait accidentel au départ, il est devenu malicieux à la suite de la réaction indifférente et très tardive. Les informations désormais disponibles donnent à penser qu'il s'agit d'un manque d'honnêteté (ou pire) de la part d'un cadre supérieur (ou peut-être de la part d'autrui, l'avenir le montrera).

Il ne sert à rien de discuter de dates avant que cette question ne soit réglée de manière satisfaisante.

26. Le 23 janvier 2009, le Directeur du bureau régional pour l'Afrique a répondu au courriel du requérant et a déclaré (avec copie aux mêmes personnes que pour le courriel précédent) :

S'agissant de votre courriel, et comme je vous ai expliqué quand nous nous sommes rencontrés à New York, il m'est très difficile de réconcilier les besoins du bureau régional pour l'Afrique, notamment en ce qui concerne la

Merci [prénom du Directeur du bureau régional pour l'Afrique].

Oui, je sais que dans une parenthèse du paragraphe 3.7 de l'instruction administrative AI/OEC/200S/05 il est dit (Dans toute la mesure possible, les mouvements de rotation devraient avoir lieu pendant le troisième trimestre de l'année, période pendant laquelle le fonctionnaire achève sa période de service, pour prendre en considération les périodes de congés et les

Toutefois, ce qui est plus troublant, c'est de constater le temps et l'énergie que vous dépensez pour cet échange – la question tout à fait anodine de la date d'une mutation, alors que vous omettez complètement de répondre à un problème beaucoup plus urgent. Plus de quatre semaines se sont écoulées depuis que je vous ai informé d'une grave violation de confidentialité de la part de l'UNOPS. Vous n'avez toujours pas répondu de manière satisfaisante à la plupart des questions que j'ai soulevées, y compris le nom de la personne responsable; au contraire, vous avez répondu d'une manière destinée à me tromper.

Je m'engagerai à l'égard du poste une fois que le problème de la confidentialité aura été réglé de manière satisfaisante. Je vous rappelle que vous avez écrit le 24 :

« Le document n'est pas accessible par Google si en fait il est toujours sur le système de diffusion électronique des documents (ce que nous vérifierons lundi), nous allons changer le [prénom d'un fonctionnaire du service juridique de l'UNOPS], veuillez vérifier la question avec l'aide du service des technologies de l'information lundi). »

Quelles sont les mesures concrètes qui ont été prises ou le seront? Le document est toujours disponible dans plusieurs langues.

32. Le 6 février 2009, le Directeur du bureau régional pour l'Afrique a répondu (avec les mêmes copies que pour le courriel précédent) :

C'est à mon regret que j'ai suivi votre échange de courriels. Je me rends compte que cela fait partie d'un conflit qui vous oppose de longue date à l'Organisation et qui n'est toujours pas réglé. Je n'en sais pas assez pour offrir une solution. Ce que je sais, c'est que mon bureau a besoin d'urgence d'un spécialiste des achats à Johannesburg et, si vous le souhaitez, vous pouvez faire une grande contribution au bureau régional pour l'Afrique et à l'UNOPS, ainsi qu'au développement dans la région africaine en cette qualité.

Par conséquent, veuillez m'indiquer lundi [9 février 2009] ou auparavant si vous allez déménager et commencer à travailler à Johannesburg le 1^{er} mars 2009. Veuillez noter que si vous ne pouvez pas confirmer que vous allez voyager et commencer avant le 1^{er} mars 2009, je demanderai mardi au service des ressources humaines de prendre d'autres dispositions.

33. Le 9 février 2009, le requérant a répondu par courriel au Directeur du bureau régional pour l'Afrique (avec les mêmes copies que pour le courriel précédent) :

Cas n

Cas n° : UNDT/NY/2009/085/JAB/2009/049

UNDT/NY/118

Jugement n° : UNDT/2010/087

Directeur des ressources humaines, au Directeur exécutif de l'UNOPS et à une personne inconnue):

Je vous écris pour vous donner les éclaircissements que vous avez recherchés de l'UNOPS, comme vous l'avez répété lundi dernier dans votre courriel à [prénom du Directeur du bureau régional pour l'Afrique] en ce qui concerne l'inclusion de votre nom dans l1votre co0t-16.561[pré(0 Tdair)ta vofinancie-2.7m065.0001 Tw(61

J'ai également examiné la question de savoir comment cela a pu arriver pour commencer. J'ai appris que le tableau initial avait été élaboré par le service financier de l'UNOPS pour la lettre que le Directeur des finances de l'UNOPS envoie chaque année au Conseiller juridique, afin qu'il puisse certifier à l'intention du Comité des commissaires aux comptes de l'ONU que les passifs éventuels identifiés par la direction de l'Organisation sont décrits de manière exacte et raisonnable. Les passifs éventuels doivent être divulgués dans les notes qui accompagnent les états financiers – cela est exigé par le Comité des commissaires aux comptes. Le tableau des passifs éventuels faisait partie de la lettre, et non des états financiers. Toutefois, après les considérations du Conseiller juridique, au lieu d'indiquer le montant total de la valeur des passifs éventuels mentionnés ou modifiant l'information concernant des cas spécifiques, le service financier s'est manifestement borné à couper et à réinsérer l'ensemble du tableau dans la note. Cela n'a pas été remarqué lors de l'examen final des états financiers qui ont fini par être envoyés au Comité des commissaires aux comptes. Je suis donc persuadé qu'il s'agit d'une erreur et non d'une décision mue par des motifs illégitimes.

était inappropriée à plusieurs égards. Je ne crois pas qu'il soit très utile de revenir sur ces questions ici – je l'ai fait dans des échanges précédents. Toutefois, ce qui a posé un problème, c'est que l'affectation à Johannesburg est devenue un outil « politique » dont il a abusé. Il savait parfaitement que le Comité avait demandé aux parties de présenter des informations additionnelles dues à la mi-février (en fait, aujourd'hui). Il y avait également le problème de confidentialia

Résultats B : un accord est réalisé au début ou au milieu du mois de mars. Compte tenu des aspects pratiques, la cessation de service pourrait avoir lieu dès la fin du mois de mars.

Je suppose que [prénom du Directeur du bureau régional pour l'Afrique] examine déjà les conséquences possibles d'un accord et dresse des plans pour faire face à cette éventualité. J'ai une autre suggestion à faire à cet égard – mais il est manifeste que l'UNOPS et [prénom du Directeur du bureau régional pour l'Afrique] ne sont pas tenus de la prendre en considération :

[Prénom du Directeur du bureau régional pour l'Afrique] a souligné qu'il a besoin d'urgence de cette compétence. Si nous pouvons nous mettre d'accord en ce qui concerne une cessation de service, je demeure disposé à en différer la date jusque vers la fin du printemps, si cela peut aider le bureau régional. Je pourrais partir en mission pour quatre, six, voire huit semaines pour faire démarrer les choses (évaluer les capacités, conduire des activités de formation et de création de capacités), alors qu'un fonctionnaire permanent est mobilisé (à supposer que cela prenne entre deux ou trois mois).

36. Le même jour, le requérant et le nouveau Conseiller juridique se sont entretenus par téléphone. D'après le défendeur, au cours de cette conversation, le nouveau Conseiller juridique a compris clairement que le principal objectif du requérant consistait à parvenir à un règlement et à quitter le service, mais qu'il serait également disposé à accepter le poste à Johannesburg et à déménager vers la mi-mars. Le requérant a également recherché la prolongation d'un mois de son contrat. Dans un courriel que le requérant a envoyé le même jour à son conseil à l'issue de la conversation téléphonique, le requérant a dit :

Je viens de m'entretenir longuement au téléphone avec [le nouveau Conseiller juridique].

Très positif. Il appuiera ce que j'ai proposé dans les autres messages.

37. Toujours le 12 février 2009, le requérant a écrit ce qui suit au nouveau Conseiller juridique (avec copie à son propre conseil) :

[...]

Encore un problème.

Je ne sais pas si vous savez que mon contrat actuel expire le 28 février. Au cours des deux dernières années, on m'a donné des extensions d'un, de deux

Cas n° : UNDT/NY/2009/085/JAB/2009/049

UNDT/NY/118

Jugement n° : UNDT/2010/087

ou de trois mois, ce que je trouve assez humiliant (sans parler de plusieurs conséquences pratiques). En

Cela signifie malheureusement que ce poste n'est plus disponible pour vous. Vous vous souviendrez que [le Directeur des ressources humaines] vous a envoyé, le 28 novembre 2008, un mémorandum prolongeant votre nomination jusqu'aux 28 février 2009, et vous informant formellement que votre nomination ne sera pas prolongée plus loin, sauf si vous avez obtenu et accepté un autre poste à l'UNOPS.

Je note à mes regrets que cette décision demeure applicable. Comme [le Directeur des ressources humaines] est actuellement en congé, je dois vous informer que votre cessation de service à l'UNOPS prendra effet le 28 février 2009. L'UNOPS continuera évidemment à vous donner toute l'assistance ou toutes les orientations dont vous pourriez avoir besoin dans la recherche d'un autre emploi. Si l'UNOPS peut vous aider de toute autre manière pendant les prochaines semaines, entre autres en vous fournissant des documents pour soutenir une demande de modification de votre visa pour les États-Unis, veuillez nous le faire savoir.

40. Le 24 février 2009, le requérant a répondu comme suit (avec les mêmes copies que pour le courriel précédent 005 ciem/005 icat4(11 Tcaugm/)11.est.0a.svetai1005.Tij00)31Tc92a1b

- l’attitude cavalière, les retards injustifiés mis à la prise des mesures nécessaires et les tentatives de me tromper de la part de (l’ancien) déontologue de l’UNOPS (et Conseiller juridique) – trois mois de rémunération nette
- perte de revenus futurs et exclusion potentielle de la prise en considération pour les postes présentant un intérêt spécial – une somme

anomalie, et rien ne montre que la modification des directives reflétées dans la Politique ait fait l'objet de consultations avec le Conseil du personnel avant son application, ou que la politique relative à la prise en considération de l'ancienneté ait été respectée.

S'agissant du premier cas

42. Le premier entretien était vicié : le président du groupe n'appartenait pas à la division ou au groupe concerné et était extérieur à l'UNOPS; il avait été désigné comme source de référence par le candidat sélectionné et a refusé de se retirer; on a permis au spécialiste des ressources humaines d'évaluer les candidats; on n'a pas établi de compte rendu et aucune des dérogations à la procédure n'a été enregistrée ou justifiée; le spécialiste des ressources humaines a discuté du détail de la procédure avec une personne extérieure au groupe de sélection; on n'a donné aucune raison pour

Cas n° : UNDT/NY/2009/085/JAB/2009/049

UNDT/NY/118

Jugement n° : UNDT/2010/087

pour cette possibilité. Par conséquent, le requérant a demandé que son déménagement à Johannesburg soit reporté jusqu'au 10-15 mars 2009, afin de laisser du temps pour la négociation. Le requérant n'a jamais refusé d'être déployé le 1^{er} mars 2009, mais attendait simplement la décision de l'Administration concernant un bref ajournement, qui avait été appuyé par le nouveau Conseiller juridique.

Arguments du défendeur

Considérations générales

48. La directive institutionnelle n° 11 de l'UNOPS intitulée « Dispositions relatives aux ressources humaines pour la transition de l'UNOPS » énonce les procédures applicables à la sélection du personnel dans le contexte de la restructuration et de la transition de l'UNOPS, conformément à laquelle tous les fonctionnaires de l'UNOPS ayant des lettres de nomination des séries 100, 200 et 300 pouvaient présenter leur candidature pour des postes vacants. Cette directive était en vigueur depuis la première version de la Politique promulguée le 1^{er} mars 2006 jusqu'à la troisième version du 28 décembre 2006, qui s'appliquait au requérant. Contrairement à l'affirmation du requérant, l'extension de la foire de l'emploi à des fonctionnaires nommés pour une durée limitée (série 300) n'était pas une « anomalie ».

S'agissant du premier cas

49. La décision d'annuler le premier entretien était raisonnable, étant donné les allégations de parti pris du président et du représentant du personnel et l'égalité des scores. Même si le résultat de l'entretien avait été maintenu, les règles relatives à l'ancienneté n'étaient pas applicables, puisque le contrat du requérant était gouverné à tout moment par les règles applicables au personnel de la série 200 et était temporaire de par sa nature même (contrairement à l'affirmation du requérant d'être un « fonctionnaire de base »). Les obligations de l'UNOPS en cas de suppression de postes concernent seulement les règles applicables à la série 100, et non celles

Cas n°

restructuration, d'assumer le fardeau additionnel consistant à examiner des candidatures. La seule exception était la Directrice de ce bureau, mais elle ne disposait pas de compétences en matière de lutte antimines et n'avait donc pas les « connaissances et compétences » visées au paragraphe 16 de la Politique. En l'absence de fonctionnaires de ce bureau, la meilleure solution consistait à obtenir l'assistance d'autres fonctionnaires de haut rang de l'ONU qui non seulement disposaient de compétences en matière de lutte antimines, mais avaient également une assez bonne connaissance des opérations de l'UNOPS. Les fonctionnaires du SLAM qui ont été sélectionnés comme président répondaient à tous ces critères. Le requérant n'a jamais exprimé des inquiétudes à cet égard. S'agissant de la participation du spécialiste des ressources humaines à l'évaluation, cela n'a eu aucune influence sur la sélection, puisqu'une telle participation était chose commune à l'époque.

52. Affirmer que le SLAM aurait opposé son veto à la sélection du requérant revient à méconnaître la nature, le rôle et les attributions du groupe de sélection (voir *Sefraoui* UNDT/2009/095) –

Un groupe de sélection n'est pas un tribunal judiciaire ou quasi judiciaire chargé de décider d'une affaire qui oppose deux parties, dont chacune doit avoir connaissance des preuves sur la base desquelles l'affaire est décidée, et avoir la chance d'y répondre.

53. Il est légitime de demander des références et les résultats des évaluations, puisqu'ils fournissent des informations utiles à prendre en considération par le groupe de sélection et ces informations sont souvent plus précieuses que les réponses qu'un candidat donne lors de l'entretien. En permettant à un candidat de filtrer des informations négatives ou d'empêcher le groupe de sélection de les prendre en considération, on priverait le groupe d'informations pertinentes. La référence du Directeur du SLAM contient des observations pertinentes concernant le travail du requérant et rien ne démontre l'existence d'un parti pris personnel contre le requérant. Que certaines des informations soient en fait fournies par le président du premier groupe de sélection, un représentant du SLAM, ne faisait pas de différence, puisque

le groupe aurait en tout état de cause prise en considération les opinions du Directeur en formant une opinion. Le SLAM n'a pas opposé son veto au processus de sélection, puisque « veto » signifie rejeter ou refuser d'entériner une décision particulière, et non fournir des références confirmant une sélection déjà faite. En outre, il était opportun de demander au Directeur du SLAM de fournir une référence, puisque le requérant ne l'avait pas fait lui-même, alors qu'il avait l'obligation de le faire.

54. Le Comité des nominations et des promotions a demandé au troisième groupe de sélection d'obtenir les notations des deux candidats, mais le requérant n'a pas pu soumettre ses rapports d'évaluation de 2005 et 2006 comme cela lui a été demandé. Le Tribunal administratif des Nations Unies a déterminé dans le jugement UNAT 962 *Bruer* (2000) qu'un fonctionnaire qui par sa propre faute n'établit pas de rapport d'évaluation et empêche ainsi l'Organisation d'évaluer son travail et de prendre une décision sur cette base, ne peut pas invoquer un préjugé

Directeur exécutif avait déjà décidé, les fonctionnaires n'ont pas le droit de le rencontrer avant qu'il ne décide d'accepter ou non une recommandation du Comité. Dans l'affaire en question, l'entretien représentait une simple courtoisie et n'était pas considéré comme une étape du processus de sélection.

S'agissant du deuxième cas

57. La date de l'entrée en fonction du 1^{er} février 2009 représentait une exigence opérationnelle objective et était conforme à la Politique de rotation du personnel de l'UNOPS et à l'instruction administrative AI/OEC/2008/05 qui gouvernait son application. Son paragraphe 3.7 est ainsi libellé :

Mesure de réaffectation : Le fonctionnaire est réaffecté au nouveau lieu d'affectation, sous réserve de l'approbation par le gouvernement, le service médical et d'autres instances compétentes. (Dans la mesure du possible, les mouvements de rotation devraient avoir lieu pendant le troisième trimestre de l'année, période pendant laquelle le fonctionnaire achève sa période de service, pour tenir compte des périodes de congés et des calendriers scolaires).

En d'autres termes, alors que dans une situation idéale, la rotation aurait lieu pendant le troisième trimestre de l'année, des circonstances opérationnelles, telles que la nécessité de remplir le poste à Johannesburg, peuvent exiger des dérogations, ce que le requérant n'ignorait pas. À la fois la Politique de rotation et l'instruction administrative AI/OEC/2008/05 engagent les candidats à indiquer des circonstances spéciales dans leur formulaire de candidature, telles que la situation scolaire ou familiale, ou la présence ou l'emploi d'un conjoint au lieu d'affectation. Toutefois, le requérant n'a pas mentionné de telles conditions spéciales et n'est donc pas habilité à faire valoir qu'il n'aurait pas dû être obligé à déménager en février ou mars.

58. Le défendeur n'a pas retiré de manière illégitime l'offre du poste à Johannesburg. Il n'y a pas eu de contrat, l'offre n'ayant pas été acceptée inconditionnellement. Le requérant a refusé d'accepter une condition fondamentale de l'offre, à savoir la date de l'entrée en fonctions du 1^{er} février 2009. Cette date a été révisée par la suite par le défendeur à la suite du refus du requérant d'accepter les

dates offertes par le défendeur. La dernière date offerte par le défendeur était le 1^{er} mars 2009, accompagné de la date limite du 13 février 2009 à laquelle le requérant devait répondre (voir le courriel du nouveau Conseiller juridique du 11 février 2009), mais le requérant n'a jamais répondu. Au départ, on lui avait offert le poste le 19 décembre 2008, avec une date de l'entrée en fonctions du 1^{er} février 2009 au plus tard. Le requérant a été informé à plusieurs reprises par écrit de la nécessité opérationnelle impérieuse qu'il y avait à remplir le poste à cette date. Néanmoins, il ne souhaitait pas accepter l'offre sans conditions, et il ne l'a pas fait. Au total, on lui a donné quatre dates limites auxquelles il devait accepter l'offre sans conditions, mais dans chaque cas, il a refusé de le faire. L'ancien Tribunal administratif a déclaré dans le jugement UNAT 519 *Kofi* (1991) ce qui suit :

[...] une offre crée un pouvoir d'acceptation qui, s'il est exercé dans un délai raisonnable, donne lieu à la formation d'un contrat, même si l'acceptation est assortie de conditions additionnelles ou

intervenu, a fini par la retirer. Une offre peut être retirée si elle n'est pas acceptée dans un délai raisonnable : voir UNAT 433 *Ziegler* (1988).

60. Le requérant n'avait aucun droit au renouvellement du contrat ou expectative juridique à cet égard, même en présence de négociations sur un nouveau contrat, puisqu'il était titulaire d'un contrat de la série 200. Le contrat du requérant a expiré le 28 février 2009, ce dont il était informé le 30 novembre 2008, et ni l'offre du poste de Johannesburg ni les négociations y relatives n'ont créé un droit ou une expectative en matière de renouvellement. Quand le requérant n'a pas accepté l'offre relative au poste de Johannesburg, son contrat n'a pas été terminé, il a simplement expiré. Les négociations en cours concernant la nouvelle offre n'ont créé aucune expectative juridique de renouvellement. Dans l'affaire *Ziegler*, l'ancien Tribunal administratif a noté :

Il est clairement établi que l'emploi dans le cadre d'un contrat de durée déterminée avec l'ONU cesse à la date d'expiration du contrat. Tout différend concernant les conditions de l'offre d'une nouvelle nomination ne crée aucune expectative au-delà des conditions et l'offre peut être retirée si elle n'est pas acceptée et confirmée avant le retrait. Voir également le jugement n° 96 *Camargo* (1965) et 297 *Paris* (1982). Par conséquent, le requérant n'avait plus aucun droit à être employé par l'Organisation à l'expiration de son contrat de durée déterminée.

À aucun moment, le requérant ne pouvait interpréter les négociations sur la date de l'entrée en fonctions à Johannesburg comme créant l'expectative d'un nouveau contrat. On l'a informé à plusieurs reprises que s'il n'acceptait pas à l'offre de manière unilatérale, l'UNOPS commencerait à chercher un autre candidat approprié. Dans UNAT 885 *Handelsman* (1988), l'ancien Tribunal administratif a déclaré que même en l'absence d'une promesse expresse :

[...] la conduite de l'Administration peut créer chez le fonctionnaire une expectative, ce qui exige une indemnisation.

Toutefois, les discussions entre le requérant et le nouveau Conseiller juridique n'ont pas créé l'expectative d'une date d'entrée en fonctions plus tardive, et il est devenu manifeste au cours de leurs discussions que le requérant avait pour principal objectif

de parvenir à un règlement aux fins de la cessation de service. Les communications du nouveau Conseiller ne représentaient pas un accord quant à l'extension de la date limite du 1^{er} mars 2009 à laquelle le requérant devait se présenter à Johannesburg, il a simplement informé le requérant qu'il soulèverait les diverses questions avec la direction qui seule était habilitée à approuver un règlement éventuel et à décider de l'affectation à Johannesburg. Dans UNAT 342 *Gomez* (1985), le Tribunal administratif a déclaré :

V. [...] Dans ses arrangements administratifs, l'Administration doit se conduire de manière responsable et s'abstenir d'exprimer des espoirs ou des intentions qu'elle n'est pas en mesure de concrétiser; mais, en l'absence de considérations spéciales qui n'existent pas dans le présent dossier, la non-réalisation de plans exprimés dans des mémorandums intérieurs de cette nature n'entraîne aucune responsabilité juridique ou obligation financière.

61. La question de la « confidentialité de l'Internet », qui concerne l'inclusion accidentelle du nom du requérant dans les états financiers de l'UNOPS pour l'exercice biennal prenant fin le 31 décembre 2007 et publié sur le site Web de l'UNOPS n'avait rien à voir avec le refus du requérant d'accepter l'offre, même si ce dernier n'était pas satisfait des mesures prises par le défendeur pour corriger cette erreur. (La question n'est pas pertinente et n'est donc pas examinée dans le présent jugement.)

62. La démarche du requérant soulevait des doutes quant à sa volonté d'accepter jamais l'offre de Johannesburg. Premièrement, même quand on lui a rappelé l'urgence de la situation et la possibilité que le défendeur suspendrait son recrutement, le requérant n'a pas accepté l'offre. Deuxièmement, de manière illogique et déraisonnable, le requérant a cité la « question de l'Internet » comme une raison de reporter la date de son entrée en fonctions à Johannesburg. Troisièmement, le requérant s'est servi des négociations concernant un règlement de l'affaire antérieure de 2007, où il recherchait une prorogation de son contrat pour la seule fin de régler le différend et de quitter l'Organisation au lieu de partir pour Johannesburg. Quatrièmement, quand le requérant a présenté une demande de suspension le 24 février 2009, il n'a pas demandé au Comité des nominations et des promotions de

suspendre la mutation imminente d'un autre fonctionnaire destinée à remplir le poste de Johannesburg.

Délibéré

Considérations générales

63. Il vaut la peine de faire d'emblée deux observations liminaires. La première, c'est que la légitimité de la restructuration de l'UNOPS et les politiques correspondantes ne constituent pas une question qui appelle un jugement, mais plutôt le contexte dans lequel le processus de sélection du requérant doit être examiné. Bien que les décisions examinées soient distinctes, elles sont liées dans la mesure où, si l'évaluation de la candidature de requérant n'avait pas été entachée d'illégalité et s'il avait été nommé, le requérant ne se serait jama

Cas n

hautement souhaitables de leur interaction administrative, les compétences, les connaissances et l'expérience requises n'étaient pas et ne pouvaient pas être identiques. En bref, les qualités que le SLAM préférait chez un fonctionnaire de l'UNOPS avec lequel il devait traiter à ce niveau déterminaient dans une large mesure, sinon totalement, la perception du SLAM quant à l'efficacité avec laquelle il pouvait exercer ses propres fonctions. D'un autre côté, l'UNOPS devait prendre en considération la gestion de toutes ses autres affaires, qui dépassaient nécessairement ses relations avec le SLAM.

68. Comme il apparaît clairement des faits révélés lors de la vérification des références, le SLAM mettait l'accent exclusivement sur ses propres intérêts qui, dans son optique, n'était pas suffisamment servis par le requérant. Cela est légitime, mais ces conclusions doivent être tempérées, non seulement par souci d'équité envers le requérant, mais aussi par un souci de rationalité objective, par une compréhension de la situation dans laquelle le requérant était placé et qui a été décrite de manière saisissante par son supérieur hiérarchique. Toutefois, je déduis du fait que les plaintes [du SLAM] exprimées en des termes si vifs et si catégoriques n'ont pas été portées à la connaissance du requérant (d'après celui-ci, dont j'accepte de témoignages sur ce point) et lui montrant que les fonctionnaires concernés du SLAM s'intéressaient au résultat uniquement dans la mesure où il affectait leur travail (sans doute très important). Ce n'est pas qu'ils n'avaient pas le droit à ce point de vue, mais il est manifeste que ce dernier est loin de donner un tableau complet de la situation. Si ce tableau avait été soumis à un président indépendant, on aurait pu procéder à une évaluation non seulement plus équitable, mais aussi plus objective et plus fiable des déclarations divergentes. Mais il est très difficile d'accepter l'idée que le cadre du SLAM siégeant au groupe de sélection, qui ne pouvait pas manquer de connaître le point de vue du SLAM, aurait pu être capable – même si telle avait été son intention – d'évaluer un conflit d'intérêts de manière véritablement indépendante, à plus forte raison que la référence qui est si cruciale pour le requérant – rédigé presque comme une attaque personnelle contre sa compétence – l'a été par un cadre supérieur du SLAM et signé par son directeur. Il aurait fallu que le président fasse preuve d'un

courage exceptionnel pour accepter l'avis du supérieur hiérarchique du requérant de préférence à une déclaration si catégorique d'une telle source. La conclusion évidente, c'est que le président n'a pas abordé l'évaluation de ce conflit crucial avec un esprit indépendant, conclusion qui est renforcée par le fait que le défendeur n'a présenté aucune information quant aux considérations que le président a jugées importantes et quant à la manière dont il a exercé ses fonctions, y compris en ce qui concerne la question de savoir s'il partageait les vues exprimées dans la référence

fonctionnaire compétent de l'UNOPS n'étant disponible en raison de la restructuration encombrante et laborieuse de l'UNOPS ne peut être accepté faute de preuves. Il serait particulièrement injuste de l'accepter, car le fait que le requérant ne pouvait pas le vérifier revêt une importance considérable. L'absence de tout élément prouvant que l'exigence de la Politique quant à l'identité du président ait même été prise en considération au moment de la constitution du groupe de sélection renforce encore la conclusion qu'il n'était pas inévitable de nommer quelqu'un du SLAM.

70. Le simple fait qu'un membre du groupe de sélection soit une connaissance de l'un ou de plusieurs des candidats ne suffit pas à le disqualifier. Certes, il en serait autrement s'il s'agissait d'une relation personnelle (de famille ou d'amitié) avec un candidat ou d'une antipathie personnelle à son égard. Le problème réside dans la crainte pratique qu'une évaluation objective et indépendante ne soit affectée indûment, sans parler de questions d'équité. Quand un membre a d'autres intérêts susceptibles d'affecter sensiblement son jugement, cela devrait également requérir son exclusion du groupe de sélection. Dans le présent cas, le président du SLAM semblait avoir maille à partir avec le requérant, dans la mesure où sa sélection pourrait être considérée comme un inconvénient pour le SLAM. Dans l'optique du SLAM, cela aurait été sans doute considéré comme légitime, mais pour préserver l'intégrité du processus de sélection, un tel intérêt – notamment (comme il découle

72. Par conséquent la décision d'inclure le président dans le groupe de sélection était non seulement contraire à la Politique, mais s'est répercutée sur l'objectivité et l'indépendance de ses délibérations. Il se peut qu'une dérogation à la Politique n'est pas nécessairement illégale en soi – après tout, il s'agit d'une politique susceptible d'être modifiée dans des circonstances particulières; toutefois, un fonctionnaire a le droit à l'application de la Politique, à moins qu'il n'existe des raisons manifestes de ne pas le faire et que la dérogation ne soit pas de nature à compromettre l'équité ou l'objectivité du processus.

73. Dans le présent cas, une dérogation additi

1

Deuxième cas

76. La question cruciale consiste à savoir si l'offre du défendeur a été acceptée par le requérant, créant ainsi un contrat obligatoire. À cet égard, il est important de noter que le requérant était déjà fonctionnaire de l'ONU à ce moment-là, et au lieu de le recruter pour un nouveau poste, l'Organisation lui offrait une variation à une relation d'emploi existante. Cela ressort clairement de la lettre du Directeur des ressources humaines de l'UNOPS du 28 novembre 2008, qui disait :

Je regrette d'avoir à vous informer officiellement que votre contrat avec l'UNOPS ne sera pas prolongé, et que votre service à l'UNOPS cessera à cette date, mais si vous réussissez à obtenir un autre poste à l'UNOPS et si vous l'acceptez, cette décision *sera évidemment nulle et non avenue*. [italiques de l'auteur].

Je mentionne en passant qu'au moment où le requérant a obtenu un tel poste et où il y avait des discussions concernant la date de l'entrée en fonction, les parties étaient également engagées dans des négociations concernant la possibilité d'un « arrangement de cessation de service » pour le requérant. Cela n'aurait aucun sens, à moins que les deux parties agissent dans l'hypothèse que malgré l'existence de négociations continues concernant la date, le requérant était toujours employé.

77. Par conséquent, le présent cas diffère sensiblement de l'affaire qui fait l'objet du jugement *El Khatib* (cas n° 2010-034 du Tribunal d'appel des Nations Unies), qui traite du retrait d'une offre de nomination à une personne qui *n'est pas* fonctionnaire de l'ONU. Dans le présent cas, il s'agit de savoir si un accord obligatoire a été conclu par les parties et quelles en étaient les conditions, alors que l'affaire *El Khatib* concernait les effets de la non-observation des dispositions du Règlement du personnel gouvernant les nominations, puisque la personne en question aurait eu une relation hiérarchique avec son conjoint.

78. Dans cette optique, le présent cas peut être envisagé de deux façons : la première, c'est que le requérant a accepté l'offre initiale de l'UNOPS, mais qu'il a tenté par la suite de renégocier la date de l'entrée en fonctions, sans retirer ou

Cas n° : UNDT/NY/2009/085/JAB/2009/049

UNDT/NY/118

Jugement n° : UNDT/2010/087

84. S'agissant du deuxième cas :

Le défendeur a rompu son contrat avec le requérant tendant à le nommer au poste P-4 à Johannesburg pour une durée de six mois.

Indemnisation

85. Les parties soumettront leurs arguments concernant la question de l'indemnisation le 26 mai 2010 au plus tard.

(*Signé*) Juge Michael Adams

Ainsi jugé le 6 mai 2010

Enregistré au greffe le 6 mai 2010

(*Signé*) Hafida Lahiouel, Greffier, Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, New York